

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI
DI KECAMATAN KELILING DANAU
KABUPATEN KERINCI**

TESIS



Oleh :

**TARMIZI
NIM. 10588**

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Tarmizi. 2013. The Contribution of Headmaster's Leadership and Interpersonal Communication toward the Teachers' Work Motivation at SMP Negeri Keliling Danau Sub-District. Thesis. Post Graduate Program. State University of Padang

Work Motivation was one factor that determined the success of the teachers in the completion of the responsibility. The preliminary survey showed that the teachers happened to be less motivated in doing their job. It was assumed that the leadership and Interpersonal communication given by the school headmaster was one of the possible causes.

The research aimed at revealing 1) The Contribution of Headmaster's Leadership toward the Teachers' Work Motivation at Junior High School Kecamatan Keliling Danau 2) The Contribution Interpersonal Communication toward the Teachers' Work Motivation at Junior High School Kecamatan Keliling Danau 3) The Contribution of Headmaster's Leadership and Interpersonal Communication toward the Teachers' Work Motivation at Junior High School Kecamatan Keliling Danau

The population of the research was 126 civil servant teachers of all junior high schools at Keliling Danau sub-district. 58 teachers was taken as the sample by using stratified proportional random sampling. Data collected through questionnaires. The data was analyzed statistically using correlation and regression

The data analysis showed 1) The contribution of headmaster leadership toward teachers' work motivation at SMP Keliling Danau sub-district was 34.30% 2) The contribution of interpersonal communication toward teachers' work motivation at SMP Danau Keliling sub-district was 26.83% 3) The Contribution of Headmaster's Leadership and Interpersonal Communication toward the Teachers' Work Motivation at SMP Keliling Danau sub-district was 44.60%. Meanwhile, the rest 55.40% was the contribution of other variables

It was concluded that the independent variables had important role and significantly contributed toward the teachers' work motivation besides other influencing factors which were not discussed in the research. In short, teachers' work motivation could be empowered by improving the leadership of headmaster as well as interpersonal communication

ABSTRAK

Tarmizi.2013. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Keliling Danau. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentuan keberhasilan pelaksanaan tugas guru. Hasil prasurvey menunjukkan bahwa guru kurang termotivasi melaksanakan tugasnya. Hal ini mungkin disebabkan faktor kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan (1) Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi kerja guru. (2) Kontribusi Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi kerja Guru dan, 3) Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama terhadap Motivasi kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Keliling Danau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMP Negeri Kecamatan Keliling Danau sebanyak 126 orang guru yang berstatus PNS, teknik pengambilan sampel *stratified proporsional random sampling* yaitu sebanyak 58 orang guru. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Data yang terkumpul itu kemudian dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kepemimpinan Kepala sekolah berkontribusi terhadap Motivasi kerja sebesar 34,30 % 2). Komunikasi Interpersonal berkontribusi terhadap Motivasi kerja Guru sebesar 26,80 %, 3). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berkontribusi terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Kecamatan Keliling Danau sebesar 44,60 % sedangkan sisanya sebesar 55,40 % merupakan kontribusi variabel lain.

Disimpulkan bahwa kedua variabel bebas memiliki peranan penting dan berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru disamping faktor faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan kata lain motivasi kerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

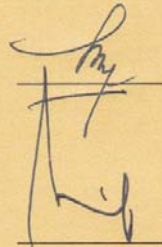
Nama Mahasiswa : *TARMIZI*
NIM : 10588

Nama

TandaTangan

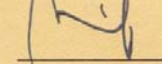
Tanggal

Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad.
Pembimbing I



14/03-2013

Dr. Yahya, M.Pd.
Pembimbing II



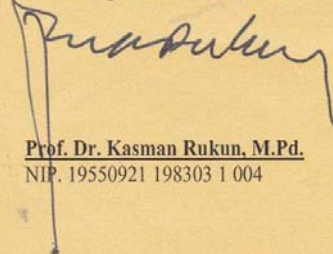
14/03-2013

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang,



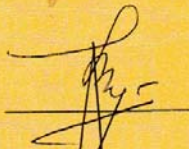
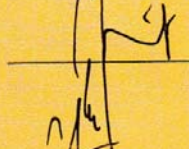
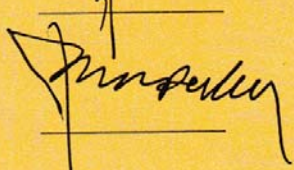
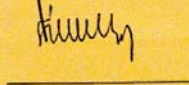

Prof. Dr. Mukhaivar.
NIP. 19500612 1976031 005

Ketua Program Studi/Kosentrasi



Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Hj Arni Muhammad</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **TARMIZI**
NIM. : 10588
Tanggal Ujian : 14 - 3 - 2013

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Tarmizi,
Tahun Masuk/NIM : 2008/10588
Kosentrasi : Administrasi Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa

1. Karya tulis saya yang berjudul " Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Negri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidaksah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Didalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali di kutip secara tertulis dengan jelas dan di cantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karna karya tulis saya ini, serta sangksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 21 Mei2013

Saya yang menyatakan,



TARMIZI,

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, atas segala limpahan rahmat, karunia dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul **“Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci”**. Tesis ini ditulis untuk menyelesaikan Studi di Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak mendapat hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, dapat juga diselesaikan. Pada kesempatan ini, atas segala dukungan dan dorongan tersebut di atas, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof.Dr.Hj.ArniMuhammad, dan Bapak Dr.Yahya,M.Pd sebagai Pembimbing I dan II, yang telah menyumbangkan pikiran dan membimbing serta mengarahkan penulis, sehingga tesis ini dapat selesai.
2. Bapak Penguji Prof.Dr.Gusril,M.Pd. Prof.Dr.Kasman Rukun, Mpd, Prof.Dr.H.Syufyarma Marsidin, Mpd. yang telah menyumbangkan pikiran dan memberikan masukan baik pada seminar Proposal maupun pada seminar hasil, sehingga tesis ini dapat selesai.
3. Bapak Kepala Sekolah SMP dalam Kecamatan Keliling Danau, Kabupaten Kerinci, serta Guru dan Pegawai, yang telah memberikan data dalam pembuatan tesis ini.
4. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan nama satu persatu, yang telah berperan dalam memberikan bantuan baik moril maupun materil dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT hendaknya Amin.

Padang, Mei 2013

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIANPUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. Motivasi Kerja	14
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	19
3. Komunikasi Interpersonal.....	24
B. Penelitian yang relevan.....	28
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel	33
C. Definisi Operasional	39
D. Instrumen Penelitian	40

E. Pengumpulan data	45
F. Teknik Analisis Data	46
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Diskripsi data	49
B. Uji Persyaratan Analisis	56
C. Pengujian Hipotesis	60
D. Pembahasan	70
E. Keterbatasan Penelitian	74
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	76
B. Implikasi	77
C. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Guru	6
2. Kerangka Pemikiran	32
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru	50
4. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah ...	53
5. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Interpersonal	55

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1. Data Populasi Penelitian	34
2. Sebaran Data Populasi Penelitian	35
3. Hasil Perhitungan Sampel.....	37
4. Sebaran Sample Pada Masing-Masing Strata	38
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba	42
6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba	44
7. Hasil Reliabilitas	45
8. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	49
9. Tingkat Ketercapaian Indikator Motivasi Kerja	51
10. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	52
11. Tingkat Ketercapaian Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)....	54
12. Distribusi Frekuensi Skor Komunikasi Interpersonal	54
13. Tingkat Ketercapaian Indikator Variabel Komunikasi Interpersonal (X_2)	56
14. Rangkuman Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y.....	58
15. Uji Homogenitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja.....	58
16. Uji Independensi Antar Variabel Bebas.....	59
17. Uji Linearitas Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja	60
18. Uji Linearitas Skor Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja	60
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)dengan Motivasi Kerja (Y).....	61
20. Rangkuman Hasil Analisis X_1 terhadap Y	62
21. Uji Keberartian Regresi X_1 atas Y	62
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Komunikasi Interpersonal (X_2) Dengan Motivasi Kerja (Y)]	63
23. Rangkuman hasil analisis X_2 terhadap Y	64
24. Uji Keberartian Koefisien Regresi X_2 atas Y.....	64

25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) Dengan Motivasi Kerja Guru (Y)	66
26. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda X_1 , X_2 , terhadap Y	66
27. Uji Keberartian Koefisien Regresi X_1 , X_2 atas Y	67
28. Rangkuman Sumbangan Efektif dan Relatif Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y	68
29. Rangkuman Korelasi Parsial Antar Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat	69
30. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dan Kontribusi Variabel X_1 , X_2 terhadap Variabel Y	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.	Hal
Lampiran I .Angket Uji Coba.....	86
Lampiran II Hasil Uji Coba Instrumen	91
Lampiran III Instrumen Penelitian	106
Lampiran IV Data Penelitian	115
Lampiran V	
1. Hasil SPSS (<i>Frequency</i>) dan Grafik Histogram.....	121
2. Hasil SPSS (<i>Frequency</i> - Per Indikator)	123
Lampiran VI Uji Persyaratan Analisis	125
Lampiran VII Uji Hipotesis Dan Uji Parsial.....	132
Lampiran VII Surat Izin Penelitian	136

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan bidang pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah, swasta maupun masyarakat merupakan langkah nyata dari pelaksanaan reformasi birokrasi pendidikan yang demokratis dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku serta karakter manusia. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang dirasakan belum memenuhi harapan. Hal ini disebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi menciptakan lapangan kerja baru sebagai presentase penguasaan ilmu yang diperolehnya dari satuan pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan .

Banyak faktor yang turut mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang turut mempengaruhi kualitas pendidikan tersebut, menurut Deming meliputi : (1) input mentah atau siswa, (2) lingkungan instruksional, (3) proses pendidikan, dan (4) keluaran pendidikan. Dalam proses pendidikan, didalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peningkatan kualitas pelayanan melalui lembaga pendidikan untuk meningkatkan sumber daya manusia agar mampu melaksanakan kehidupan yang sejahtera dalam pemenuhan kehidupan sehari-hari. Untuk mencapai manusia yang berkualitas dan sejahtera perlu dilakukan suatu proses melalui satuan pendidikan secara sistematis dan berkelanjutan, guru merupakan salah satu komponen birokrasi yang berpengaruh terhadap sistem pendidikan dalam upaya memberikan rangsangan dan layanan bagi masyarakat terutama siswa untuk melakukan berbagai kegiatan proses pembelajaran dengan baik dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Mutu pendidikan merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian serius bagi setiap komponen yang terlibat dalam pelaksanaan pendidikan. Pemerintah telah menetapkan beberapa standar pendidikan melalui PP No. 19 Tahun 2005 meliputi: 1) standar isi, 2) standar proses, 3) standar kompetensi lulusan, 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, 5) standar sarana dan prasarana, 6) standar pengelolaan, 7) standar pembiayaan, dan 8) standar penilaian pendidikan.

Sebagai tenaga pengajar dan pendidik guru memegang peranan penting di satuan pendidikan, dan bertanggung jawab melaksanakan pengajaran, pendidikan dan pembimbing bagi anak didiknya. Sebagai pelaksana proses pembelajaran, guru dituntut memiliki kemampuan mengembangkan dan mengarahkan potensi anak didik, memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasikan, dan mengawasi jalannya proses pendidikan yang dilakukannya dan bertanggung jawab melaksanakan tugas tersebut secara efektif dan efisien, sehingga pada akhirnya dapat membawa dampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Guru juga sebagai kreator dan motivator dalam proses pembelajaran, karena itu guru perlu mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang dapat menarik minatnya, mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas-batas norma yang ditegakkan secara konsisten, sehingga siswa dapat berkembang secara optimal. Dalam hal ini guru berperan sebagai model bagi siswanya.

Hasbullah (1997) mengatakan guru merupakan tenaga profesional dalam bidang pendidikan baik di sekolah maupun dalam masyarakat, oleh karena itu guru dituntut untuk mengembangkan dirinya, sehingga guru mampu menjadi tauladan bagi siswa dan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya. Bila peranan guru tidak dikembangkan secara maksimal, maka sulit untuk mendapatkan mutu pendidikan yang baik dan akan berdampak kepada kurangnya mutu lulusan siswa.

Persoalan motivasi guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik perlu menjadi perhatian serius, dalam rangka peningkatan mutu, karena guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan serius dan bersemangat dan hal ini akan berdampak terhadap kualitas pembelajaran siswanya. Oleh karena itu kepala sekolah hendaklah berusaha meningkatkan dan memelihara motivasi kerja guru agar tetap tinggi sehingga guru akan dapat melaksanakan tugas tugasnya secara maksimal.

Dari hasil pengamatan penulis pada sejumlah Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci ditemukan adanya gejala kurangnya motivasi kerja guru. Hal ini dapat dilihat melalui beberapa hal berikut ini: Guru terkesan kurang serius melaksanakan pembelajaran, hanya sekedar menyampaikan materi dalam program, sebagian guru suka meninggalkan ruang kelas disaat jam pelajaran berlangsung dan duduk mengobrol diruang guru membicarakan sesuatu yang tidak ada kaitannya dengan pendidikan, Kertas pekerjaan rumah dan kertas ujian siswa terlihat menumpuk dimeja guru dan sebagian besar belum diperiksa, sebagian guru belum membuat persiapan dan perangkat pembelajaran dalam melaksanakan tugasnya. Guru kurang berusaha menggunakan media, memperbaiki metode dan menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi ada guru yang menitipkan catatan kepada siswa untuk mencatat dipapan tulis. Hal ini menandakan guru kurang serius dalam melaksanakan tugas dan akan menyebabkan proses pembelajaran kurang

efektif. Kondisi yang demikian akan membuat siswa kurang aktif dan cepat jenuh dan bosan sehingga mengakibatkan suasana pembelajaran monoton.

Fenomena masalah di atas merupakan indikasi rendahnya motivasi kerja guru, kalau dibiarkan akan berpengaruh terhadap mutu Pendidikan SMP Kecamatan Keliling Danau. Hal ini mendorong peneliti untuk meneliti secara ilmiah agar dapat dicarikan solusinya.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Anoraga (1992:9), motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor dari individu itu sendiri (faktor internal) dan faktor lingkungan tempat ia bekerja (faktor eksternal). Faktor internal meliputi sikap, minat, inteligensi, dan kepribadian. Faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif atau penghasilan dan suasana kerja atau lingkungan kerja. Saydam (2002) yang menyatakan iklim komunikasi mempengaruhi motivasi kerja orang

Donald, dalam Sardiman (2012:23) Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Malayu (1996) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Suharsimi Arikunto (1990) mengatakan guru dalam berbuat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah sikap, minat, intelegensi, motivasi, dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal mencakup sarana dan prasarana, insentif, iklim kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas faktor-faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja guru antara lain dapat dilihat pada Gambar 1 berikut :



Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Minat merupakan kecenderungan yang ada pada diri seseorang terhadap sesuatu yang ingin dicapai atau dimiliki. Minat akan mendorong seseorang untuk berbuat lebih baik. Steers (1990:197) mengemukakan bahwa orang yang mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaannya akan memperoleh prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang kurang minatnya terhadap pekerjaan. Guru yang punya minat yang tinggi akan bersungguh-sungguh melakukan pekerjaannya. Kesungguhan akan pelaksanaan pekerjaan

tersebut akan berdampak terhadap motivasi kerja guru di sekolah. Dari hasil wawancara yang dilakukan terkesan minat guru terhadap tugasnya yang diembannya masih rendah.

Intelegensi merupakan salah satu faktor yang diduga ikut mempengaruhi motivasi kerja guru. Orang yang cerdas akan termotivasi melakukan pembelajaran dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha untuk mencapai tujuan pembelajaran secara maksimal. Kenyataan yang terlihat di sekolah, bahwa sebagian guru kurang mampu untuk mempersiapkan bahan pembelajaran dengan baik. Bahkan kecenderungan yang terlihat, sebagian guru masih menggunakan materi ajar yang telah lama, yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan saat ini.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Guru yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan lebih termotivasi melakukan tugas dengan sebaik – baiknya, karena kemampuan yang ada itu mendorong dirinya untuk bekerja lebih baik.. Dari hasil pengamatan terkesan guru belum memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Udai Pareek (1991:79) mengemukakan bahwa perhatian atasan terhadap bawahannya dalam suatu organisasi akan dapat mendorong bawahannya untuk bekerja lebih baik. Miftah Thoha (2008:98) mengemukakan bahwa atasan yang mempunyai perhatian tinggi terhadap masalah yang dihadapi bawahannya akan

mendorong bawahanya untuk bekerja lebih baik. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa orang guru dapat dikemukakan bahwa ada diantara kepala sekolah cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang otokratis, kenyataan terlihat dalam rapat, guru tidak diberikan kesempatan mengeluarkan pendapat, yang terjadi hanya mendengarkan petunjuk dan pengarahan kepala sekolah saja. Keputusan yang dibuat tidak boleh diganggu gugat, serta tidak memperhatikan masukan dan saran dari guru.

Sarana dan prasarana juga merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi motivasi kerja guru dalam proses pembelajaran. Untuk melakukan tugas-tugas tertentu sangat diperlukan peralatan atau sarana dan prasarana, agar pekerjaan tersebut bila dilakukan dengan lancar dan baik. Steers (1990) mengemukakan disamping faktor-faktor yang lain, kelengkapan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pekerjaan akan mempengaruhi motivasi seseorang. Sarana dan prasarana yang cukup akan memotivasi guru untuk bekerja dan berkeaktifitas lebih baik. Fenomena yang teramati di lapangan menunjukkan bahwa sarana dan prasarana pada sebagian sekolah menengah pertama kecamatan keliling danau Kabupaten Kerinci masih jauh dari yang diharapkan.

Insentif juga diduga ikut mempengaruhi motivasi kerja guru. Insentif merupakan salah satu pendorong bagi guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Tingkat penghasilan yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seseorang pekerja mengharapkan gaji atau insentif yang sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan

yang diembannya. Begitu juga guru di sekolah, apabila gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorong untuk bekerja lebih baik.

Iklim kerja dapat diwujudkan dengan menciptakan hubungan yang harmonis di sekolah dengan semua komponen yang terkait di sekolah. Rusyan dan Sutisna (2008) mengemukakan Apabila suasana kerja baik dengan memiliki kerja sama yang akrab akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan guru akan bekerja lebih maksimal sehingga motivasi kerja juga akan optimal dan pada akhirnya motivasi kerja guru akan lebih baik pula. Fenomena yang terjadi di Sekolah menengah pertama di Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci terlihat bahwa iklim kerja sama terkesan kurang begitu kondusif, hal ini terlihat dari sifat individualisme guru terlihat masih menonjol.

Komunikasi interpersonal erat hubungannya dengan hubungan antar pribadi, jika komunikasi interpersonal lancar dan dilaksanakan dengan baik akan terbina hubungan antar pribadi yang baik. Hubungan Kepala sekolah dengan guru dan hubungan sesama guru yang baik dan sebaliknya akan menjadikan guru senang dalam melaksanakan tugasnya perasaan senang ini akan berdampak terhadap makin termotivasinya guru melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, dengan demikian akan terjadi peningkatan motivasi kerja guru. Shubert (dalam Miftah Toha 1974:213) mengatakan komunikasi interpersonal sebagai suatu bentuk komunikasi yang pada dasarnya diarahkan oleh norma-norma. Terjadinya Komunikasi Interpersonal akan menumbuhkan

motivasi kerja. Dengan komunikasi Interpersonal akan tercipta keakraban, keterbukaan, perasaan positif dan kebersamaan

Komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik akan menimbulkan rasa percaya diri dan motivasi yang tinggi. Kondisi yang terjadi di Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Keliling Danau adalah kurang harmonisnya komunikasi antar kepala sekolah dengan guru dan guru dengan guru .

Disamping faktor di atas, lingkungan sekolah juga akan mempengaruhi motivasi kerja guru. Bila lingkungan sekolah menyenangkan guru akan serius melakukan pekerjaannya, akan tetapi apabila lingkungan kerja kurang kondusif guru akan malas dan tidak sungguh sungguh melakukan pekerjaan. Kondisi yang tampak di sekolah menengah pertama (SMP) Kecamatan Keliling Danau masih banyak sekolah-sekolah yang kurang memperhatikan lingkungan kerja guru seperti: kenyamanan, ketertiban, kelengkapan sarana dan prasarana pendukung dan lain sebagainya

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, namun dengan memperhatikan fenomena yang terlihat di sekolah, maka penelitian ini dibatasi hanya meneliti dua faktor yaitu faktor kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal.

Kedua variabel tersebut dipilih atas dasar antara lain: bahwa Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor utama yang mempengaruhi dan menggerakkan serta dorongan yang berarti bagi guru dalam memacu diri untuk termotivasi lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Bila

kepemimpinan kepala sekolah bisa berjalan dengan baik, maka pada gilirannya motivasi kerja guru akan lebih baik pula. Dengan Komunikasi interpersonal yang harmonis dan dilakukan secara terus menerus dengan penuh kekeluargaan antara kepala sekolah dengan guru dan guru dengan guru dan sebaliknya juga dapat menimbulkan rasa percaya diri yang tinggi dan sikap positif terhadap kerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan yang diharapkan.

Pembatasan terhadap kedua variabel ini tidak berarti bahwa variabel lain tidak mempunyai kontribusi sama sekali terhadap motivasi kerja guru, namun dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru, kedua variabel ini diduga mempunyai kontribusi yang lebih besar dari variabel lain, disamping itu penulis menduga bahwa faktor ini belum pernah diteliti sebelumnya di SMP dalam Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. ApakahKepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Motivasi Kerja guru SMP di Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah Komunikasi interpersonal berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP Kecamatan Keliling Danau, Kabupaten Kerinci ?

3. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP Kecamatan Keliling Danau, Kabupaten Kerinci ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Besarnya Kontribusi Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci.
2. Besarnya Kontribusi Komunikasi Interpersonal terhadap motivasi kerja guru SMP dalam kecamatan Keliling Danau, Kabupaten Kerinci.
3. Besarnya Kontribusi Kepemimpinan Kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap Motivasi kerja guru SMP kecamatan keliling Danau Kabupaten Kerinci.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

Secara teoritis penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi referensi bagi pengembangan khasanah keilmuan khususnya dibidang manajemen pendidikan.

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Guru sebagai balikan tentang motivasi kerja mereka dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik.

2. Kepala Sekolah sebagai masukan untuk merencanakan dan melaksanakan dan mengatur strategi dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
3. Pengawas sekolah untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas, selanjutnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan cara senantiasa memperhatikan perkembangan dan kondisi terkini dalam pengawasan sekolah.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk peningkatan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan yang diharapkan.
5. PPS UNP Program Studi Administrasi Pendidikan sebagai referensi dan masukan untuk kajian yang lebih mendalam.

BAB V

KESIMPULAN INPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan hasil analisis data yang diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi sebesar 34,30 % terhadap motivasi kerja guru. Ini berarti 34,30 % variasi yang terjadi pada motivasi kerja guru dapat dijelaskan melalui kepemimpinan Kepala Sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru semakin baik pula motivasi kerja guru.
2. Komunikasi interpersonal berkontribusi sebesar 26,80 % terhadap motivasi kerja guru. Ini berarti 26,80 % variasi yang terjadi pada motivasi kerja guru merupakan kontribusi dari komunikasi interpersonal. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang sering dilakukan oleh kepala sekolah dengan guru dan antara guru dengan guru dalam tugas semakin baik pula motivasi kerja guru.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berkontribusi sebesar 44,60% terhadap motivasi kerja guru. Ini berarti bahwa 44,60% variasi yang terjadi pada motivasi kerja guru dapat dijelaskan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan

Keliling Danau dan 54,40% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini berarti bahwa kepemimpinan Kepala sekolah dan komunikasi interpersonal yang harmonis dan penuh kekeluargaan dalam membimbing, memotivasi dan mendorong guru dalam melaksanakan tugas, akan dapat meningkatkan tingkat pencapaian motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Keliling Danau masuk kategori cukup atau belum baik.
5. Tingkat pencapaian skor yang terendah pada variabel motivasi kerja guru adalah pada indikator menyukai pekerjaan menantang pada variabel komunikasi interpersonal skor terendah adalah empati dan pada peningkatan motivasi kerja guru indikator terendah terhadap skor tertentu pada indikator membimbing.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru dapat dilihat melalui kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal SMP Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru SMP di kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci. Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya menunjukkan

kepemimpinannya dengan baik dalam hal mempengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru agar guru dapat melaksanakan tugas dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab, karena kepala sekolah adalah mitra kerja guru.

Kepemimpinan Kepala sekolah yang kurang baik dirasakan oleh guru akan menjadikan rendahnya motivasi kerja guru, karena itu hal yang demikian perlu mendapatkan perhatian dari kepala sekolah dalam memimpin unit kerjanya

Temuan penelitian ini juga berimplikasi bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal kurang mendapatkan perhatian dari kepala sekolah maka motivasi kerja guru yang tinggi sulit diharapkan. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap keberhasilan SMP di Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci. Oleh karena itu faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius.

C. Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Guru-guru di SMP Negeri Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci untuk dapat meningkatkan komunikasi interpersonal yang baik dan kondusif dengan kepala sekolah, sesama guru di SMP Negeri Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci diharapkan meningkatkan rasa bagaimana memahami dan merasakan apa yang sedang dialami dan dirasakan

orang lain atau yang disebut dengan Empati, kemudian: a) meningkatkan sikap keterbukaan, b) selalu menunjukkan sikap mendukung, c) menerapkan sikap positif dan d) sikap kesetaraan.

2. Kepala Sekolah di SMP Negeri di Kec. Keliling Danau Kab. Kerinci untuk dapat meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri di Kec. Keliling Danau Kab. Kerinci terutama selalu membimbing guru dalam mempersiapkan perencanaan, melaksanakan dan mengevaluasi tugas tugas yang akan dilaksanakan guru dan selalu melibatkan guru dalam pengambilan suatu keputusan bagi kemajuan sekolah disamping itu perlu juga selalu meningkatkan : kemampuan a) mempengaruhi, b) memotivasi, c) mengarahkan dan d) menggerakkan guru dalam melaksanakan tugas.
3. Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci beserta jajarannya di sarankan agar dapat merencanakan dan melaksanakan pemantauan terhadap pelaksanaan tugas Kepala sekolah dan guru guna mewujudkan tujuan pendidikan yang diharapkan. Disamping itu juga diharapkan selalu mengkomunikasikan isu isu terkini bidang pendidikan kepada Kepala sekolah, terutama hal hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru, serta selalu mengingatkan kepala sekolah agar membiasakan berkomunikasi dengan guru secara harmonis dan menyelenggarakan perilaku kepemimpinan yang baik
4. Peneliti selanjutnya disarankan agar dapat melakukan kegiatan penelitian yang lebih mendalam tentang faktor faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru karena masih banyak faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru selain perilaku

kepemimpinan Kepala sekolah dan Komunikasi Interpersonal yang belum terungkap . Dengan demikian akan dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Abizar. 1988. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PPLPTK Depdikbud RI.
- Agus Irianto. 2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Alo Liliweri. 1977. *Komunikasi Antar Pribadi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti.
- Agustiar Syah Nur. 1995. *Memahami Beberapa Konsep Kepemimpinan*. Padang: IKIP Padang
- Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arni Muhammad. 2008. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bednar, White. 1991. *Organizational Behavior : Understanding and Managing People at Work*. Boston: Ally and Bacon.
- Burhan Bungin. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Burhanudin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Charles J. Keating. 1986. *Kepemimpinan. Teori dan Pengembangannya*. Yogyakarta. Kanisius.
- Cochran, William G. 1977. *Sampling Techniques. Third Edition*. New York: John Willy & Sons.
- Cochran, William G. 1991. *Teknik Penarikan Sampel*. Edisi ketiga. Alih Bahasa oleh Rudiansyah. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Davis, Keith & John W Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi ke 7*. Jakarta : Gramedia
- Dedi Supriadi. 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.